CIRCULAIRE JURIDIQUE N°4 -2012

Association de Gestion Agréée des Professionnels Libéraux 51

37 bis rue des Capucins 51100 REIMS

Téléphone : **03 26 49 66 80**
Télécopie : 03 26 47 53 40
Messagerie : agapl51@agapl51.fr
Site : agapl51.fr

Agrément du 2 mars 2007 sous le N°d'identification : 2 04 510
SIRET : 498 551 555 00010

Numéro 4 - Année 2012

CIRCULAIRE D'INFORMATIONS JURIDIQUES ET SOCIALES

Dans ce numéro :

Emplois d'avenir : mode d'emploi	2
Une prime discrétionnaire ne doit pas être discriminatoire	3
Attribution des heures supplémentaires	3
Calculer une prime alors que le salarié a été malade	3
Droit à l'indemnisation en l'absence de visite médicale d'embauche	3
Ne pas fournir au juge une pièce établissant, même imparfaitement, les horaires du salarié met l'employeur en difficulté.	3
Le renvoi du salarié de sa formation ne permet pas de rompre ou de suspendre le contrat de professionnalisation.	4
Valeur du SMIC	4
Laisser travailler un salarié pendant un arrêt maladie peut coûter cher	4
Obligation de prévenir l'employeur d'une intervention chirurgicale programmée	4
Le congé de paternité n'est plus réservé au seul de père de l'enfant	5
Une nouvelle circulaire sur le harcèlement	5
Licenciement pour inaptitude suite à un avis d'aptitude avec réserve : un licenciement abusif	5
Le départ anticipé à la retraite	5
Les indemnités journalières et l'indemnité de préavis peuvent se cumuler	6
Activité ou retraite : il ne faut pas choisir	6

Incidence de l'inaptitude sur la procédure du licenciement économique	6
Quand la mise à pied conservatoire peut être prononcée bien avant l'engagement des poursuites disciplinaires	6
Inaptitude : après la 1ere visite de reprise, pas de licenciement pour absence prolongée	7
L'autorisation préalable de recours au chômage partiel est rétablie.	7
Pas d'interdiction générale et absolue de consommer de l'alcool dans l'entreprise	7

I – Contrat de travail, durée du travail et rémunération

Emplois d'avenir : mode d'emploi 12-10-2012

Le projet de loi créant les emplois d'avenir a été définitivement adopté par le Parlement.

Bénéficiaires du contrat d'avenir :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat ou de moins de 30 ans en cas de travailleur handicapés.
- Etre peu ou pas qualifiés
- Rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Certains jeunes sont prioritaires pour bénéficier de ces contrats d'avenir : ceux habitant dans une zone urbaine sensible ou une zone de revitalisation rurale et les jeunes résidant dans des territoires dans lesquels ils rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Aide financière versée à l'employeur :

Pour pouvoir recourir au contrat d'avenir et recevoir l'aide financière versée par l'Etat, l'employeur devra pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps du versement de l'aide.

L'aide financière sera versée pendant la durée du contrat d'avenir.

Son montant devrait être égal à 35% de la rémunération du jeune bénéficiaire du contrat d'avenir.

Forme du contrat : Le contrat sera conclu sous la forme d'un contrat initiative-emploi (CUI-CIE).

Durée du contrat : Ce contrat pourra être à durée indéterminée ou à durée déterminée.
En cas de CDD, le contrat devra être d'une durée de 36 mois. Cette durée pourra toutefois être prolongée afin de terminer la formation ou réduite à 12 mois minimum en cas de circonstances particulières liées au bénéficiaire.

L'aide sera attribuée à l'employeur en fonction de ses engagements en matière d'encadrement du jeune, du poste proposé, de l'acquisition de compétences du jeune notamment par le biais des formations proposées pendant le contrat d'avenir.
En cas de non respect de ses engagements, notamment en matière de formation, l'employeur devra rembourser les aides financières perçues.

Une prime discrétionnaire ne doit pas être discriminatoire 5 -11- 2012

La rémunération des salariés peut être constituée de plusieurs éléments : en plus du salaire de base l'employeur peut verser des primes (ex : prime de 13 mois, de Noël…). Ces primes peuvent être discrétionnaires, c'est-à-dire que l'employeur est libre de leur attribution, à condition que le principe à travail égal salaire égal soit respecté : deux salariés réalisant les mêmes tâches doivent bénéficier de la même prime s'ils remplissent tous les deux les conditions pour toucher cette prime (ex : une prime de résultats devra être versée aux salariés ayant atteints les mêmes résultats.)

Attribution des heures supplémentaires 5-11-2012

Dans le silence de la convention collective et des contrats individuels de travail, lorsqu'il est nécessaire de recourir à des heures supplémentaires, l'employeur choisit librement les salariés qui les effectueront.

Calculer une prime alors que le salarié a été malade 24-10-2012.

Lorsqu'une convention collective prévoit le versement d'une prime annuelle celle-ci doit être versée indépendamment des périodes de maladie des salariés.
Ainsi, la prime devra être calculée à partir du salaire incluant les indemnités journalières perçues pendant la maladie.

Droit à l'indemnisation en l'absence de visite médicale d'embauche 26 octobre 2012

L'employeur a à sa charge une obligation de sécurité de résultat. Il y a violation de cette obligation en l'absence de visite médicale d'embauche, ce qui cause un préjudice au salarié lui ouvrant droit à des dommages et intérêts.

Ne pas fournir au juge une pièce établissant, même imparfaitement, les horaires du salarié met l'employeur en difficulté 30-10-2012

L'employeur doit comptabiliser le temps de travail de ses salariés.
En cas de litige (exemple : demande par le salarié de paiement d'heures supplémentaires), la preuve du temps de travail effectué par le salarié repose tant sur le salarié que sur l'employeur. Le silence de l'employeur donne raison au salarié. L'employeur doit donc être en mesure de pouvoir fournir un justificatif des heures de travail effectuées par son salarié.

Le renvoi du salarié de sa formation ne permet pas de rompre ou de suspendre le contrat de professionnalisation 8 -11-2012.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ne peut pas être rompu avant son terme du fait du renvoi du salarié de sa formation. Cela ne constitue pas un cas de force majeur.

Valeur du SMIC 18 décembre 2012

Le SMIC horaire passe de 9.40 bruts à 9.43 au 1er janvier 2013 soit 1430.25 euros bruts pour 151.67 heures de travail.

II – Absences et congés

Laisser travailler un salarié pendant un arrêt maladie peut coûter cher 30-11-2012

Lorsque le salarié est en arrêt maladie il y a suspension de son contrat de travail. Le salarié n'a donc pas à exécuter sa prestation et l'employeur est tenu de veiller au repos de son salarié.
L'employeur qui laisse le salarié venir dans les locaux de l'entreprise pendant l'arrêt maladie manque à son obligation et peut être condamné à des dommages et intérêts si le salarié se retourne contre lui. Ce sera le cas par exemple si le salarié est contraint de rembourser les indemnités journalières qui lui ont été versées pendant son arrêt maladie alors qu'il continuait à travailler pour l'employeur.

Obligation de prévenir l'employeur d'une intervention chirurgicale programmée 3-12-2012

Une obligation de loyauté guide l'exécution de tout contrat de travail.
Cette obligation de loyauté se traduit notamment pour les parties par un devoir d'exécuter le contrat de bonne foi.
De cette obligation découle pour le salarié le devoir de prévenir son employeur de son absence dès qu'il en a la possibilité.
Ainsi, le salarié qui sait devoir subir une intervention chirurgicale, déjà programmée, est tenu d'en avertir son employeur avant de s'absenter.
Par exemple, le salarié qui a une intervention chirurgicale programmée depuis 2 mois ne peut pas s'absenter du jour au lendemain de son poste de travail pour subir cette intervention. Il doit en avertir préalablement son employeur.
Ce manquement à l'obligation de loyauté pourra être sanctionné par l'employeur.

Le congé de paternité n'est plus réservé au seul de père de l'enfant 18 décembre 2012

A compter du 1er janvier 2013, d'autres personnes que le père de l'enfant pourront prétendre au congé de paternité. Par exemple, pourront y prétendre, le conjoint de la mère de l'enfant, la personne vivant maritalement avec elle ou celle liée avec elle par un PACS, y compris dans le cadre d'un couple homosexuel.

Une nouvelle circulaire sur le harcèlement 14 décembre 2012.

Les articles L1152-1 et L1153-1 du code du travail définissent le harcèlement moral et sexuel.

L'employeur est tenu de prévenir de tels agissements. Cette prévention passe par une obligation d'affichage. Ainsi en vertu des articles L1153-5 et L1152-4 du code du travail l'employeur doit afficher le texte de l'article 222-33 du code pénal (définition et sanction du harcèlement sexuel) dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, et le texte de l'article 222-33-2 du code pénal (définition et sanction pénale du harcèlement moral) dans les lieux de travail.

L'employeur peut également prendre toutes mesures de diffusion et sensibilisation pour informer les travailleurs que le harcèlement n'est pas admis.

L'employeur peut aussi prendre les mesures appropriées pour faciliter le repérage des faits de harcèlement.

III – Licenciement et rupture du contrat

Licenciement pour inaptitude suite à un avis d'aptitude avec réserve : un licenciement abusif 24-10-2012

Rappel : Attention, le salarié déclaré apte avec réserve par le médecin du travail doit être réintégré dans l'entreprise. Ce salarié est en effet apte à travailler.
L'employeur doit prendre en compte la réserve faite par le médecin du travail pour adapter le poste de travail, faute de quoi il manque à son obligation de sécurité de résultat.
En conséquence, l'employeur ne peut pas licencier pour inaptitude un salarié apte avec réserves même si ces réserves sont très importantes.

Le départ anticipé à la retraite, octobre 2012

A partir du 1er novembre 2012 pour bénéficier d'une retraite anticipée pour longue carrière il faut réunir deux conditions :
Avoir commencé son activité professionnelle avant 20 ans et pouvoir justifier d'un nombre minimal de trimestres cotisés.

Les indemnités journalières et l'indemnité de préavis peuvent se cumuler 12-11-2012.

Lorsque l'employeur dispense le salarié d'exécuter son préavis il est tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis.
L'employeur est en principe dispensé de verser cette indemnité lorsque l'état de santé du salarié ne lui permet pas de travailler pendant cette période.
En revanche, en cas de rupture du contrat de travail pendant l'arrêt maladie, l'employeur qui dispense le salarié d'exécuter le préavis devra lui verser la totalité de l'indemnité compensatrice de préavis. Ceci même si le salarié était déjà en arrêt de travail au moment de la dispense d'exécution.

Activité ou retraite : il ne faut pas choisir, 15 novembre 2012

Il est possible de cumuler pension de vieillesse et revenus d'activité à condition que le bénéficiaire ait liquidé toutes ses pensions personnelles et qu'il ait atteint 65 ans, ou avant si la personne justifie d'une durée d'assurance ouvrant droit à une retraite à taux plein.

Incidence de l'inaptitude sur la procédure du licenciement économique 14 décembre 2012.

Avant tout licenciement d'un salarié déclaré inapte l'employeur doit rechercher à le reclasser.
Cette tentative de reclassement conditionne la validité du licenciement et ceci même en cas de licenciement économique.
Ainsi, dès lors que l'employeur a connaissance de l'état de santé du salarié au moment de l'engagement de la procédure de licenciement, il devra attendre les résultats de la visite de reprise et, le cas échéant, suivre la procédure de licenciement pour inaptitude.
Par conséquent, l'employeur devra proposer une offre de reclassement adaptée au salarié inapte avant de le licencier.
L'offre de reclassement devra alors prendre en compte les préconisations émises par le médecin de travail suite à la visite de reprise.
En l'absence d'une telle proposition de reclassement le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Quand la mise à pied conservatoire peut être prononcée bien avant l'engagement des poursuites disciplinaires 14 décembre 2012

Lorsque les faits reprochés au salarié donnent lieu à l'exercice de poursuites pénales, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire pour la durée de la procédure judiciaire et n'est pas contraint d'engager immédiatement la procédure de licenciement.
La procédure de licenciement pourra être engagée ultérieurement.

Inaptitude : après la 1ere visite de reprise, pas de licenciement pour absence prolongée 14 décembre 2012.

En présence d'un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, tout licenciement prononcé pour un autre motif que l'inaptitude est abusif.
La procédure de licenciement pour inaptitude s'impose à l'employeur.
Ainsi, même si le salarié déclaré inapte bénéficie d'une prolongation de son arrêt de travail après la visite de reprise, il ne pourra pas être licencié pour absence prolongée.
Il s'agira d'un licenciement pour inaptitude.
L'employeur devra alors, avant de licencier son salarié, organiser une seconde visite de reprise et rechercher à reclasser le salarié inapte.

IV – Emploi, chômage, formation

L'autorisation préalable de recours au chômage partiel est rétablie, 21-11-2012.

Certaines difficultés peuvent contraindre l'employeur à recourir au chômage partiel.
Ainsi, l'employeur peut être contraint de recourir au chômage partiel en raison de la conjoncture économique, de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, d'une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou pour toute autre circonstance de caractère exceptionnel.
Le chômage partiel se traduira par une suspension temporaire de l'activité ou une diminution de l'horaire collectif habituellement travaillé.
Le salarié ne doit pas être privé de rémunération.
C'est pourquoi l'employeur doit au préalable demander à l'administration que soit versée à ses salariés une allocation spécifique.
L'employeur doit faire cette demande, auprès du préfet du département du lieu d'implantation de l'entreprise, avant tout recours au chômage partiel.
Toutefois dans le cas où la suspension d'activité résulte d'un sinistre ou des intempéries, l'employeur dispose de 30 jours pour faire cette demande à compter de la mise au chômage.

V – Contrôles et contentieux

Pas d'interdiction générale et absolue de consommer de l'alcool dans l'entreprise 16-11-2012.

Un règlement intérieur peut limiter la consommation d'alcool dans l'entreprise de façon plus stricte que la loi.
Toutefois cette restriction doit toujours être proportionnée au but de sécurité recherché.
Ainsi, le règlement intérieur ne peut pas interdire purement et simplement la consommation d'alcool.
Une situation particulière de danger ou de risque doit justifier cette restriction.